

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zdanění mezd zaměstnanců v České republice a ve Spojeném království
Taxation of Employees' Wages in the Czech Republic and in the United Kingdom

Student: Klára Václavíková

Vedoucí bakalářské práce: prof. Ing. Jan Široký, CSc.

Ostrava 2015

Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Václavíková**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6202R049 Účetnictví a daně**
Téma: **Zdanění mezd zaměstnanců v České republice a ve Spojeném království**
Taxation of Employees' Wages in the Czech Republic and in the United Kingdom

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Systém zdanění mezd zaměstnanců v České republice
3. Systém zdanění mezd zaměstnanců ve Spojeném království
4. Analýza a srovnání zdanění na modelových příkladech
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratek

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2014*. Amsterdam: IBFD, 2014. 1026 s. ISBN 978-90-8722-241-3.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. Ing. Jan Šíroky, CSc.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 07.05.2015



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci, kromě příloh a grafu 2.1 vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 6. 5. 2015

Podpis...  .

Obsah

1	Úvod	5
2	Systém zdanění mezd v České republice	7
2.1	Mzda	7
2.1.1	Základní mzda	7
2.1.2	Ostatní mzdové položky	8
2.1.3	Druhy dohod	8
2.2	Český daňový systém	10
2.2.1	Zákon o daních z příjmů	11
2.2.2	Definice daně	11
2.2.3	Funkce daně	11
2.2.4	Základní pojmy daně z příjmů	13
2.2.5	Vymezení pojmu „příjmy ze závislé činnosti“	14
2.2.6	Způsob výpočtu daně a sazba daně	14
2.2.7	Slevy na dani	15
2.2.8	Daňové zvýhodnění na vyživované dítě	17
2.2.9	Roční zúčtování daně a daňové přiznání	18
2.3	Veřejné zdravotní pojištění	18
2.3.1	Vyměřovací základ	19
2.3.2	Odvod a výše pojistného	20
2.4	Pojistné na sociální zabezpečení	20
2.4.1	Vyměřovací základ	20
2.4.2	Odvod a výše pojistného	21
3	Systém zdanění ve Spojeném království	22
3.1	Mzda	22
3.1.1	Základní mzda	23
3.1.2	Ostatní mzdové položky	23
3.1.3	Druhy pracovních smluv	23
3.2	Daňový systém Spojeného království	26
3.2.1	Zákon o daních z příjmů	26
3.2.2	Definice daně	26

3.2.3	Základní pojmy „daně z příjmů“	27
3.2.4	Vymezení pojmu „příjmy ze závislé činnosti“	27
3.2.5	Způsob zdanění a sazba daně	28
3.2.6	Daňový kód poplatníka a personal allowance.....	28
3.2.7	Roční zúčtování daně a formulář P60	30
3.3	Národní pojištění	31
3.3.1	Vyměřovací základ	31
3.3.2	Odvod a výše pojistného	31
4	Analýza a srovnání zdanění na modelových příkladech	33
4.1	Srovnání konstrukčních prvků odvodového daňového systému.....	33
4.1.1	Podobné prvky.....	34
4.1.2	Rozdílné prvky	37
4.2	Srovnání zatížení daňových a pojistných odvodů	43
4.2.1	Výpočet čisté mzdy v České republice	44
4.2.2	Výpočet čisté mzdy ve Spojeném království.....	45
5	Závěr	47
	Seznam použité literatury	49
	Seznam zkratk	52
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam tabulek	
	Seznam grafů	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá zdaněním mezd zaměstnanců v České republice a Spojeném království. Spojené království je parlamentní monarchie složená ze čtyř zemí (Anglie, Skotsko, Wales a Severní Irsko) v čele s královnou Alžbětou II. a jako Česká republika je součástí Evropské unie. Tato země je ekonomicky velice silná, o čem svědčí i velký přísun přistěhovalců z celého světa, kteří jdou za lepším životem.

Mzda je nedílnou součástí běžného každodenního života, ale také jeden z nejdůležitějších příjmů do státního rozpočtu. Zdanění mezd a odvody na pojistném jsou v obou zemích velice populární téma, jelikož se významně týká jak zaměstnanců a zaměstnavatelů tak i politiků.

Cílem této bakalářské práce bude porovnat zdanění mezd zaměstnanců, prozkoumat způsoby jejich výpočtů a následných odvodů, zjistit, který systém je prospěšnější, srozumitelnější a jednodušší a zároveň odhalit hlavní podobnosti a odlišnosti. Práce bude zaměřena pouze na mzdy zaměstnanců a bude lehce nastiňovat i některé povinnosti zaměstnavatelů pro lepší pochopení této problematiky.

Bakalářská práce bude rozdělena do tří hlavních oddílů, které na sebe navzájem navazují a postupně přibližují systém v České republice a Spojeném království zakončené společnou analýzou.

První část bude popisovat systém zdanění mezd v České republice s důrazem na zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Také z důvodu lepšího vysvětlení některých pojmů je v první části použit zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, který byl 1. 1. 2011 zrušen. Bude zde uvedeno všechno, co při výpočtu čisté mzdy v České republice je potřeba, například, co je mzda, fungování českého daňového systému nebo sociální a zdravotní pojištění.

Druhá část bude podrobněji seznamovat se systémem zdanění mezd ve Spojeném království, kde bude obdobně jako v první kapitole seznámeno s výpočtem čisté mzdy, způsobem zdanění a dalšími oblastmi týkající se problematiky mezd.

Třetí část bude věnována analýze a srovnání zdanění na modelových příkladech. Tato část bude obsahovat srovnání nejdůležitějších podobných a odlišných konstrukčních prvků odvodového daňového systému. Bude sloužit k poskytnutí srozumitelného přehledu, v čem se legislativa v České republice a Spojeném království liší, nebo naopak podobá, a jaký to má dopad na celek. Kapitola bude zakončena praktickou ukázkou výpočtu čisté mzdy na konkrétních příkladech z obou zemí.

V bakalářské práci jsou využity metody analýzy a komparace, práce bude založena na zevrubném studiu legislativních pramenů a vlastních výpočtech.

Obsah této práce vychází z legislativy, účinné v České republice k 1. 1. 2014, tedy zdaňovací období 2014, a ve Spojeném království k 6. 4. 2013, daňový rok 2013-2014.

Bakalářská práce byla dána k vazbě dne 4. 5. 2015.

2 Systém zdanění mezd v České republice

Tato kapitola je zaměřena na systém zdanění mezd v České republice. Kapitola se zabývá pouze daní z příjmů fyzických osob, konkrétněji příjmy ze závislé činnosti. Daň v ČR slouží k pokrytí státních výdajů. Za výběr daní je zodpovědný příslušný finanční úřad. Následující části kapitoly popisují výpočet mzdy, sazby daně, výběr daní a odvody na pojistném.

2.1 Mzda

Mzda je peněžitá odměna za práci zaměstnance poskytovaná zaměstnavatelem. Mzda sjednána na základě pracovní smlouvy je obvykle vyplácena v pravidelných intervalech v dohodnuté výši. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) mzda nesmí být nižší než minimální mzda, která pro rok 2013 a 2014 je stanovena na 8 500 Kč¹ za měsíc, neboli 48,10 Kč za hodinu (při 40-ti hodinovém pracovním týdnu). Její základní právní úprava je stanovena ZP.

2.1.1 Základní mzda

Pro systém zdanění se základní mzda dělí na hrubou, superhrubou a čistou mzdu. Hrubá mzda je částka za vykonanou práci v pracovně právním vztahu, na kterou má zaměstnanec (od zaměstnavatele) nárok a která je sjednaná v pracovní smlouvě. Z této mzdy ZP nařizuje odvádět pojistné na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Superhrubá mzda je hrubá mzda zaměstnance navýšená o pojištění na sociální zabezpečení a o zdravotní pojištění, které podle ZP odvádí zaměstnavatel. Ze superhrubé mzdy se také počítá daň z příjmů a odvádí se tzv. záloha na daň z příjmů. Z této zálohy na daň si zaměstnanec může odečíst slevy na dani popřípadě daňové zvýhodnění na vyživované děti.

¹ Od 1. 1. 2015 je výše minimální mzdy 9 200 Kč.

Čistá mzda jsou už zdaněné peníze, které dostane zaměstnanec vyplaceny na účet. Jedná se o výslednou částku, která je již ponížena o všechny odvody – daně, pojistné.

2.1.2 Ostatní mzdové položky

Ostatními mzdovými položkami se rozumí další položky zahrnuté do základu daně, které nejsou součástí základní mzdy. Často se lze setkat s pojmem funkční požitky. Může se jednat o bonusy, firemní benefity, jako je byt, automobil a další výhody poskytované zaměstnavatelem. Hodnota nebo poměrná část takových položek je zahrnuta do superhrubé mzdy, neboli základu daně, k výpočtu daně z příjmů. Jedná se pouze o položky, na které se vztahuje daňová povinnost, například firemní byt pro zaměstnance, který se nachází mimo trvalé bydliště, je osvobozen od daně.

2.1.3 Druhy dohod

Pracovní dohody stanovují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a určují oboustranné podmínky, povinnosti a další aspekty pracovního vztahu. Existuje několik typů smluv. První je dohoda v hlavním pracovním poměru a druhým typem je dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr, kde je podle ZP zařazena dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Dohoda v hlavním pracovním poměru se podle § 33 ZP zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo jmenováním. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat přidělenou práci a zaměstnavatel je povinen vyplácet mzdu, poskytovat bezpečné a vhodné pracovní podmínky a přidělovat zaměstnanci práci. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemnou formou a podepsána oběma stranami. Jedná se o zákonně zavazující dokument, který podle ZP stanovuje podmínky pracovního poměru. Pracovní smlouva musí obsahovat podle § 34 ZP druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Většinou také obsahuje délku dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok, výpovědní doby, týdenní pracovní dobu, výši mzdy a způsob

jejího vyplácení. Pracovní poměr se obvykle uzavírá na dobu neurčitou, pokud není určeno jinak. Zkušební doba, která může být sjednána v maximální délce 3 měsíců, je doba kdy může dojít k rozvázání pracovního poměru okamžitě z obou stran, bez udání důvodu. Po uplynutí zkušební doby platí standardní výpovědní lhůta, která je podle ZP nejméně 2 měsíce a je opět sjednána v pracovní smlouvě. Pracovní poměr může být rozvázán podle § 48 ZP pouze dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

V případě ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec podle § 67 ZP nárok na odstupné, ale pouze v případech stanovených v § 52 ZP. Například pokud se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným. Takovému zaměstnanci náleží odstupné ve výši, která je daná podle délky pracovního poměru, jak je uvedeno v tabulce (viz Tabulka Tabulka 2.1).

Délka pracovního poměru	Výše odstupného
Méně než 1 rok	jednonásobek průměrného výdělku
Alespoň 1 rok a méně než 2 roky	dvojnásobek průměrného výdělku
2 roky a více	trojnásobek průměrného výdělku

*Tabulka 2.1 - Výše odstupného
Zdroj: Vlastní zpracování podle zákoníku práce*

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek zaměstnance. Odstupné musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit po ukončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu pro výplaty mezd.

Dohody mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce – využívá se v případě jednorázových nebo krátkodobých úkolů a činností. Nesmí se jednat o dílo ve větším rozsahu než 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto limitu se započítává veškerá práce, vykonaná na dohodu o provedení práce u stejného zaměstnavatele v daném roce. Opět musí být písemně sepsána a musí obsahovat popis pracovního úkolu, délku dohody (datum ukončení) a výši odměny. Výše odměny využívá tzv. smluvní volnost, kdy odměna nemusí být fixní, ale může se libovolně

měnit na základě charakteru pracovního úkolu. Na rozdíl od standardního pracovního poměru může být dohoda kdykoliv ukončena bez udání důvodu a ani se nesjednává zkušební doba. V případě příjmů z dohod u jednoho zaměstnavatele pod 10 000 Kč měsíčně není třeba odvádět zdravotní a sociální pojištění a pracovník tedy nemá nárok na nemocenskou (výjimku tvoří studenti, u kterých je pojištění hrazeno státem)“. V případě příjmu nad 10 000 Kč měsíčně zaměstnavatel vždy odvádí 15 % zálohu na daň a slevy na dani uplatní, pouze pokud zaměstnanec podepíše „Prohlášení“. Dohoda zaniká dokončením zadaného úkolu.

Dohoda o pracovní činnosti – jedná se o obdobu dohody o provedení práce, která ale může být dlouhodobějšího charakteru nebo většího rozsahu práce (nad 300 hodin v kalendářním roce, ale i méně). Dohoda musí být písemná a obsahovat výši mzdy. Je možné sjednat nárok na dovolenou. Dohoda o pracovní činnosti podléhá dani z příjmů, zdravotnímu i sociálnímu pojištění. Standardní výpovědní lhůta je 15 dní, pokud není sjednáno jinak. Od ledna 2014 jsou dohody o pracovní činnosti zdaňovány stejně jako příjmy z pracovního poměru - zaměstnavatelem je vždy odvedena 15% záloha na daň z příjmů.

2.2 Český daňový systém

Český daňový systém je rozdělen na daně přímé a daně nepřímé. Daně přímé zdaňují příjem nebo majetek konkrétních fyzických nebo právnických osob. Patří zde daň z příjmů a daň majetková, které se dále dělí. Nepřímé daně jsou vybírány v cenách výrobků a služeb. Je to daň z přidané hodnoty neboli DPH a daň spotřební, která se taktéž člení. Tato bakalářská práce se bude zabývat daní příjmu, konkrétněji daní z příjmů fyzických osob. V České republice je daň z příjmů stanovena podle zákona č. 586/92 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“). Daň z příjmů je uplatňována lineárně, tj. sazba daně je pro všechny plátce stejná. Zdaňovací období, za které je plátce povinen daň platit, je celý kalendářní rok. Pro účely této práce se vychází ze zdaňovacího období 2014.

2.2.1 Zákon o daních z příjmů

ZDP je v České republice nejdůležitější a nejpoužívanější. Tento zákon určuje pravidla a reguluje výběr daní z příjmů jak fyzických, tak právnických osob. Je zde možno nalézt druhy příjmů, které jsou předmětem daně nebo naopak, které jsou osvobozené. Dále také základ daně, sazby daně a mnoho dalšího.

2.2.2 Definice daně

Daň patří mezi hlavní příjmy, které jsou odváděny do státního rozpočtu. Je povinná, vynutitelná, nenávratná a zákonem stanovená platba. V okamžiku placení daní není předem známo, na co a v jakém rozsahu budou využity a jaké prostředky z nich budou financovány, například jsou využity na dopravu, zdravotnictví, vzdělání a mnoho dalšího.

Dle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád ve znění pozdějších předpisů (dále jen „DŘ“) v § 2 odst. 3 a 4 se daní rozumí:

- peněžité plnění, které zákon označuje jako daň, clo nebo poplatek,
- peněžité plnění, pokud zákon stanoví, že se při jeho správě postupuje podle tohoto zákona,
- peněžité plnění v rámci dělené správy.

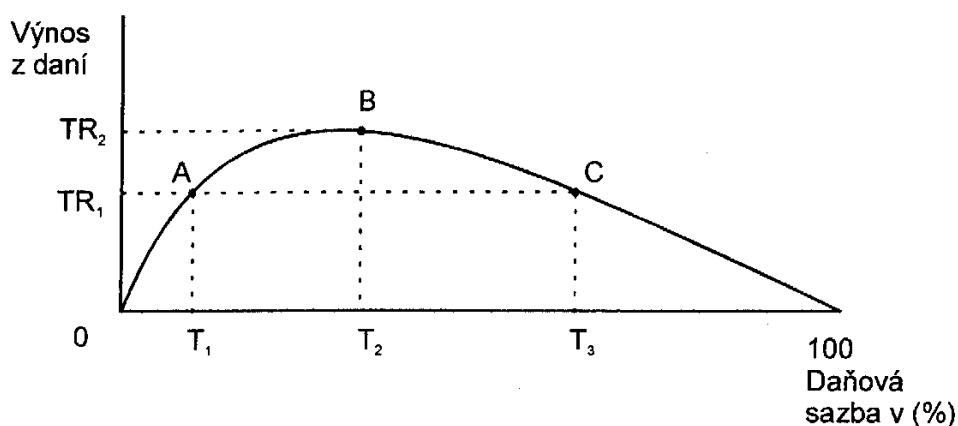
Daň také zahrnuje daňový odpočet, daňovou ztrátu nebo jiný způsob zdanění a příslušenství daně.

2.2.3 Funkce daně

Daň má obecně tři základní funkce - fiskální, regulační a stimulační.

Hlavní funkce je **fiskální**, která zajišťuje významný příjem státu (státního rozpočtu) a veřejnoprávním subjektům. Tento příjem zajišťuje chod státu a prostředky na státní výdaje. Americký ekonom Arthur Laffer představil tzv. Lafferovu křivku, která reprezentuje vztah mezi výší sazby daně a vybrané výši daní. Jak lze vidět na grafu (viz Graf 2.1), při 100% zdanění je příjem z daní do státního rozpočtu nulový. Sazba daně je tak vysoká, že poplatníci raději mají nulový příjem nebo se různými způsoby vyhýbají placení.

Jedná se o demotivující efekt. Lafferův bod, tedy bod B, je, kdy sazba daně je na úrovni, kdy generuje největší státní příjem. Sazba vyšší (bod C) než Lafferův bod přináší výše zmíněnou demotivaci a stát ve výsledku má nižší příjem. Sazba nižší (bod A) než Lafferův bod naopak představuje nízkou efektivitu výše sazby.²



Graf 2.1 - Lafferova křivka
Zdroj: JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd.

Regulační funkce slouží zejména k regulaci spotřeby komodit a surovin. Může se jednat o zdanění alkoholu, cigaret, nafty nebo jiných produktů, které při velké spotřebě mají negativní vliv na zdraví nebo ekologii. Snížením či zvýšením daní lze takto regulovat spotřebu a poptávku.³

Stimulační funkce umožňuje státu podpořit nebo odradit určité aktivity. Příkladem mohou být slevy na daních pro podnikatele, tzv. daňové prázdny, zvláštní úlevy pro zahraniční investory k podpoření investic a růstu nebo jakékoliv jiné motivační případy. Často takové daňové úlevy bývají podmíněny např. vytvořením určitého počtu pracovních míst. Existuje také negativní stimulace, kdy naopak daň je navýšena k demotivaci určitých aktivit, například prodej alkoholu.⁴

² JUREČKA, 2010

³ MRKÝVKA, 2004.

⁴ MRKÝVKA, 2004.

2.2.4 Základní pojmy daně z příjmů

Předmět daně, nebo také objekt daně je u fyzických osob jejich příjem, na který se váže určitá daňová povinnost. Za příjem se pokládají jak příjmy peněžní, tak příjmy nepeněžní a existují také příjmy získané směnou. Příjmy fyzických osob jsou heterogenní a značně se od sebe liší. Proto předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP jsou:

- příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
- příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),
- příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- příjmy z nájmu (§ 9),
- ostatní příjmy (§ 10).

Bakalářská práce se bude zabývat pouze § 6 příjmy ze závislé činnosti, a proto předmětem daně u zaměstnance je hrubá mzda.

Poplatník je osoba, jejíž příjmy, majetek nebo úkony jsou přímo podrobeny dani (podle zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, dále jen „ZSDP“)⁵. Poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti je zaměstnanec. U zaměstnance je třeba znát jeho daňové postavení, tzn., jestli je daňovým rezidentem ČR nebo ne. Obecně podle ZDP je daňovým rezidentem České republiky osoba, která má na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržuje, tzn., setrvává v ČR více než 183 dnů v příslušném kalendářním roce. Daňový rezident je povinen platit daň jak ze zdrojů v ČR, ale i z příjmů ze zahraničí. Daňový nerezident je osoba, která není uvedena výše a má povinnost platit daň jen z příjmů, které mají zdroj na území ČR.

Plátce daně představuje osobu, která pod vlastní majetkovou odpovědností odvádí správci daně daň vybranou od poplatníků nebo sraženou poplatníkům (podle ZSDP). Podle ZDP představuje osobu se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky, která podle tohoto zákona je povinna odvést správci daně daň nebo zálohu na daň, které jsou vybrány od poplatníků nebo poplatníkům sraženy, nebo úhradu na zajištění daně.

⁵ Zákon zrušen k 1. 1. 2011.

Typickým plátcem daně u daně z příjmů ze závislé činnosti je zaměstnavatel. Ten strhne daň zaměstnanci ze mzdy a odvede ji správci daně.

2.2.5 Vymezení pojmu „příjmy ze závislé činnosti“

Pojem příjmy ze závislé činnosti je příjem poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci. Patří zde veškeré finanční i nefinanční prostředky, u kterých platí daňová povinnost. Jedná se hlavně o mzdu, ale často se může jednat i o firemní automobil nebo byt, které firma poskytuje v rámci zaměstnání. Hodnota, nebo poměrná část těchto prostředků je pak následně zahrnuta do základu daně, ze kterého je poté vypočítána daň z příjmů.

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří podle § 6 odst. 1 ZDP:

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), služebního poměru (policistů nebo vojáků), členského poměru anebo obdobného poměru, v nichž poplatník je povinen dbát příkazů plátce,
- příjmy za práci člena družstva, společníka s ručením omezeným a komanditisty komanditní společnosti,
- odměny člena orgánu právnické osoby, orgánu právnické osoby a likvidátora
- příjmy plynoucí s výkonem závislé činnosti (náhrada ušlé mzdy atd.).

2.2.6 Způsob výpočtu daně a sazba daně

V České republice jsou daně odváděny zaměstnavatelem každý měsíc prostřednictvím záloh. Dle § 38h ZDP zálohy vypočítává, sráží a vybírá plátce daně (zaměstnavatel) ze základu pro výpočet zálohy, kterým je superhrubá mzda. Záloha se vypočte jako součin základu daně a sazby daně, která činí 15 %. Základ daně se vždy zaokrouhluje nahoru. A to při částkách do 100 Kč na celé koruny a nad 100 Kč na celé stokoruny.

Výpočet zálohy na daň z příjmu závisí také na tom, zda poplatník podepsal prohlášení k dani. Podepíše-li poplatník prohlášení k dani, může již během zdaňovacího období uplatnit měsíční slevy na dani nebo daňové zvýhodnění na děti. Jestliže poplatník prohlášení k dani nepodepíše a má příjem před zvýšením o pojistné do 5 000 Kč, tak se tento příjem daní srážkovou daní, která je ve stejné výši jako sazba daně, ale nepřihlíží se k měsíčním slevám na dani ani k daňovému zvýhodnění.⁶

Od roku 2013 ZDP zavedl tzv. solidární daň. Jedná se o dodatečnou daň u vysoko příjmových poplatníků. Tato dodatečná daň ve výši 7 % se aplikuje na měsíční příjmy nad 103 768 Kč pro rok 2014. Tato hranice je 4násobkem průměrné měsíční mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociálním zabezpečení (viz podkapitola 2.4). Solidární daň bývá zúčtována v ročním zúčtování daně z příjmů, to znamená na konci roku v daňovém přiznání.

2.2.7 Slevy na dani

Slevy na dani mají charakter daňových úlev, na které má poplatník nárok po prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (dále jen „prohlášení k dani z příjmů“). Mají charakter osobní slevy, tzn., úzce spjatý s osobou poplatníka nebo s osobami v úzkém vztahu k osobě to jedna dvanáctina ročních slev na dani, které lze uplatňovat měsíčně. Slevy na podle § 35ba ZDP jsou podrobněji popsány níže a přehledně shrnuty v tabulce (viz TabulkaTabulka 2.2 - Slevy na dani a daňové zvýhodnění

Sleva na poplatníka (základní) – celoroční sleva na dani, o kterou si poplatník může snížit daň sám na sebe, činí 24 840 Kč neboli 2 070 Kč měsíčně. Na tuto slevu má nárok každý poplatník.

⁶ PELECH, 2014

⁷ DVORÁKOVÁ a kolektiv, 2013

Sleva na manželku (manžela) – týká se manželů, jež žijí ve společné domácnosti, z nichž jeden má roční příjmy nižší než 68 000 Kč. V takovém případě si jeden z manželů může uplatnit slevu ve výši 24 840 Kč. Je-li druhý z manželů, na kterého je sleva uplatňována, držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka, kterou si může uplatnit na dvojnásobek, čili na 49 680 Kč. Tuto slevu poplatník nemůže uplatnit při měsíčním výpočtu daňové zálohy u zaměstnavatele.

Základní sleva na invaliditu – uplatňují poplatníci pobírající invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo zanikl-li nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu. Tato sleva je ve výši 2 520 Kč za celý rok či 210 Kč za každý měsíc, kdy poplatník důchod pobírá.

Rozšířená sleva na invaliditu – uplatňují poplatníci pobírající invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni, zanikl-li nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu nebo je poplatník podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní. Rozšířená sleva na invaliditu je ve výši 5 040 Kč za celý rok nebo 420 Kč za každý měsíc.

Sleva na držitele průkazu ZTP/P – jestliže poplatník je držitelem karty ZTP/P. Může uplatnit, i když nepobírá invalidní důchod. Sleva je ve výši 16 140 Kč za rok či 1 345 Kč za každý měsíc, kdy poplatník byl držitelem průkazu ZTP/P.

Sleva na studenta – určena studujícím poplatníkům po dobu, po kterou se soustavně připravují na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let. Sleva na studenta je ve výši 4 020 Kč za rok či 335 Kč za každý měsíc studia. Není přitom podstatné, jestli se měsíce studia kryjí s měsíci výdělečné činnosti.

Sleva na dani/daňové zvýhodnění		
	Roční	Měsíční
Poplatník (základní)	24 840 Kč	2 070 Kč
Manžel/ka v domácnosti	24 840 Kč	neposkytuje se
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Student	4 020 Kč	335 Kč
Vyživované dítě	13 404 Kč	1 117 Kč

*Tabulka 2.2 - Slevy na dani a daňové zvýhodnění
Zdroj: vlastní zpracování podle ZDP*

2.2.8 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

Poplatník daně z příjmů fyzických osob má podle § 35c ZDP právo na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti (dále jen „daňové zvýhodnění“). Za vyživované dítě je považováno nezletilé i zletilé dítě, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání do dovršení věku 26 let (musí dokládat potvrzení o studiu). Podle ZDP jde o dítě vlastní, osvojené, dítě v péči nahrazující péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud rodiče nemají vlastní příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit. Daňové zvýhodnění poplatník uplatňuje pomocí slevy na dani, daňového bonusu nebo kombinací obou.

Daňové zvýhodnění je ve výši 13 404 Kč na jedno dítě nebo 1 117 Kč za každý měsíc, kdy dítě žilo ve společné domácnosti (platí pro ty, které se v průběhu roku narodily nebo ukončily studium). Je-li dítě invalidní, tzn. má průkaz ZTP/P, je částka dvojnásobná. Slevu může uplatnit jen jeden z rodičů a to do maximální výšky 60 300 Kč.

2.2.9 Roční zúčtování daně a daňové přiznání

Roční zúčtování daně za předchozí daňový rok je u zaměstnanců prováděno zaměstnavatelem na základě podepsaného prohlášení k dani z příjmů pomocí daňového přiznání fyzických osob (dále jen „DPFO“) ze závislé činnosti. Prohlášení musí zaměstnanec podepsat nejpozději do 15. února, aby roční zúčtování mohlo být provedeno zaměstnavatelem. Zaměstnanec, který si daňové přiznání chce nebo musí podat sám, musí nejpozději 1. dubna doručit daňové přiznání na finanční úřad. K tomuto datu musí také uhradit případný nedoplatek na dani. Jestliže poplatník využije služeb daňového poradce, může si posunout termín podání až na červenec, ale musí o tom finanční úřad informovat taktéž do 1. dubna.

DPFO slouží jako přehled pro zaměstnance, kolik odvedl na daních za minulý rok. Může být také využito jako potvrzení při vyžádání přeplatku na daních nebo jako potvrzení o příjmech v případě žádosti o půjčku, či hypotéky. Na stejné období, minimálně jednoho kalendářního měsíce, může zaměstnanec podepsat prohlášení jen u jednoho zaměstnavatele. Do DPFO se také zahrnují nezdanitelné části základu daně a odčitatelné položky, které lze najít v ZDP, tato práce se jimi však nezabývá.

2.3 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění (dále jen „zdravotní pojištění“) jak definuje Červinka (2014): *„je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav“*.⁸ Rozsah poskytované zdravotní péče je dán zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění (dále jen „ZPZP“). Zdravotní pojištění poskytují zdravotní pojišťovny, kterých je v současnosti sedm. Zdravotní pojištění je povinný příspěvek, který musí platit všichni občané. Zaměstnancům je strháváno ze mzdy, OSVČ si pojistné platí sami a například za důchodce, děti nebo studenty platí zdravotní pojištění stát. Povinnost na platbách na zdravotní pojištění má také zaměstnavatel za své zaměstnance.

⁸ ČERVINKA, 2014

2.3.1 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro výpočet zdravotního pojištění je podle ZPZP úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.

Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují podle § 3 ZPZP tyto příjmy:

- náhrada škody podle zákoníku práce,
- odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,
- věnostní přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Minimální vyměřovací základ zaměstnanců je roven minimální mzdě, která pro rok 2014 činí 8 500 Kč⁹.

Maximální vyměřovací základ pro zdravotní pojištění byl stanoven ve výši 48násobku průměrné mzdy, ale pro roky 2013-2015 byl maximální vyměřovací základ zrušen.

Pro účely bakalářské práce bude vyměřovacím základem hrubá mzda zaměstnance.

⁹ VANČUROVÁ, KLAZAR (2008)

2.3.2 Odvod a výše pojistného

Zaměstnavatel odvádí jednak část pojistného, které je povinen platit za své zaměstnance, ale taky současně odvádí i část pojistného, které je povinen platit zaměstnanec. Odvádí pojistné srážkou z jeho mzdy, a to i bez souhlasu zaměstnance. Z hrubé mzdy zaměstnance se odvádí dohromady 13,5 %, z toho 4,5 % hradí zaměstnanec, zbývajících 9 % hradí zaměstnavatel ze svých prostředků. Jak je shrnuto v tabulce (viz Tabulka 2.3). Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí zdravotní pojistné na účet příslušných zdravotních pojišťoven.

2.4 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení (dále jen „sociální pojištění“) upravuje zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen "ZPSZ"). Podle ZPSZ sociální pojištění zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Všichni zaměstnanci jsou povinni účastnit se všech třech složek sociálního pojištění, ale sami si platí jen důchodové pojištění, ostatní za ně platí zaměstnavatel. Sociální pojištění je určeno k úhradě výdajů státního rozpočtu, jako je například starobní důchod, peněžitá pomoc v mateřství nebo podpora v nezaměstnanosti. Pojistné na sociální pojištění vybírá Česká správa sociálního zabezpečení.

2.4.1 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro výpočet sociálního pojištění podle ZPSZ je součet všech příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Jsou to příjmy, které zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Do vyměřovacího základu se nezahrnují stejné příjmy jako do zdravotního pojištění (viz podkapitola 2.3).

Výše pojistného je omezena pouze maximálním vyměřovacím základem. Maximální vyměřovací základ je 48násobek průměrné roční mzdy, který pro rok 2014 činí 1 245 216 Kč. Nad tuto hranici zaměstnanci sociální pojištění již neplatí.

Pro účely bakalářské práce bude vyměřovacím základem hrubá mzda zaměstnance.

2.4.2 Odvod a výše pojistného

Zaměstnavatel je podle ZPSZ povinen vypočítat pojistné, které sám odvádí. Taktéž má povinnost vypočítat a odvést pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Sociální pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy je 25 %, z toho jde 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pojištění placené zaměstnancem ze mzdy je 6,5 % z hrubé mzdy. Jak je shrnuto v tabulce (viz Tabulka 2.3). Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel za své zaměstnance odvádí sociální pojistné na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

	zaměstnavatel	zaměstnanec
Zdravotní pojištění	9 %	4,5 %
Sociální pojištění	25 %	6,5 %

*Tabulka 2.3 - Výše pojistného na sociálním a zdravotním pojištění
Zdroj: Vlastní zpracování*

Dílčí závěr

Obsahem této kapitoly bylo seznámit se teoreticky se mzdovým a daňovým systémem České republiky, povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů a taktéž s platnými sazbami a různými odpočty pro zdaňovací období 2014, včetně zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Získané poznatky z této kapitoly budou využity v praktické části.

3 **Systém zdanění ve Spojeném království**

Ve Spojeném království se daň z příjmů nazývá income tax. Je to daň, která slouží k pokrytí vládních výdajů na dopravu, zdravotnictví a vzdělání. Tvoří téměř 30 % všech vládních příjmů a je to největší zdroj příjmů. Úřad zodpovědný za výběr a správu daní se nazývá HM Revenue & Customs (dále jen „HMRC“). Následující kapitoly popisují systém mezd a výběr daní z příjmů u zaměstnanců ve Spojeném království.

3.1 **Mzda**

Mzda, neboli wage anglicky, je platba zaměstnanci od zaměstnavatele. Je uvedena v zákoně Employment Rights Act 1996. Na základě pracovní smlouvy je obvykle placena v intervalech a dohodnuté výši. Mzda musí být vždy stejná nebo vyšší než zákonem určena minimální mzda. Minimální mzda je určena zákonem a odvíjí se od věku zaměstnance. Minimální hodinová mzda je vypsána v tabulce (viz Tabulka 3.1), která je uvedena níže, kde si lze všimnout, že minimální mzda ve Spojeném království každý rok stoupá.

Rok	21 a starší	18 do 20 let	Mladší 18 let	Učeň ¹⁰
2014	£6,50	£5,13	£3,79	£2,73
2013	£6,31	£5,03	£3,72	£2,68
2012	£6,19	£4,98	£3,68	£2,65

Tabulka 3.1 - Minimální hodinová mzda ve Velké Británii
(zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>)

¹⁰ Učeň – osoba, která ukončila základní vzdělání a je starší 17 let. V posledních letech je tento typ zaměstnání podporovaný vládními granty za účelem snížit nezaměstnanost a poskytnout pracovní příležitosti a zkušenosti i pro nekvalifikované pracovníky.

3.1.1 Základní mzda

Pro účely danění se základní mzda dělí na hrubou (gross salary) a čistou (net salary) mzdu. Hrubá mzda je celková mzda před odečtením daní z příjmů a národního pojištění. Čistá mzda je termín používaný již po odečtení všech odvodů a rovná se částce, která je vyplacena zaměstnanci. Z hrubé mzdy se také vypočítává daňový základ (taxable income), kam patří i ostatní mzdové položky.

3.1.2 Ostatní mzdové položky

Další mzdové položky mimo základní mzdu mohou být zaměstnanecké výhody, které jsou poskytovány zaměstnavatelem. Patří k nim cestovní náhrady, využití firemního automobilu nebo soukromé zdravotní pojištění. Za všechny tyto položky je povinnost platit daň z příjmů, pokud nejsou osvobozeny od daně. Tyto položky jsou zahrnuty v daňovém základu (taxable income).

3.1.3 Druhy pracovních smluv

Pracovní poměr, neboli employment contract, je smlouva nebo dohoda stanovující vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Určuje také všechny podmínky, práva a povinnosti vyplývající z dané pracovní pozice. Jedná se o zákonný dokument a obě strany jsou zákonně vázány jej dodržovat, dokud platnost této dohody neskončí, není ukončena nebo změněna. Na rozdíl od českých zákonů, ve Spojeném království pracovní smlouva nemusí být písemná. Dohoda nebo smlouva se považuje za uzavřenou v momentě, kdy zaměstnanec vysloví svůj souhlas s přijetím nabídky zaměstnání. Nicméně, zaměstnavatel musí poskytnout tzv. „Written Statement of employment particulars“, neboli písemné zaměstnanecké prohlášení u pracovních poměrů trvajících déle než jeden měsíc. Nejedná se o pracovní smlouvu z hlediska zákona, ale dokument, který popisuje a přibližuje základní povinnosti a pravidla. Dokument musí být vydán do dvou měsíců po začátku pracovního poměru.

Toto prohlášení musí ze zákona obsahovat:

- jméno organizace,
- jméno zaměstnance, název pracovní pozice nebo její popis, a datum začátku,

- kolik a kdy obdrží zaměstnanec mzdu,
- pracovní hodiny (víkendy, přesčasy),
- množství dovolené,
- místo výkonu práce a zda pracovník může být popřípadě přemístěn,
- délka pracovního poměru,
- délka výpovědní lhůty,
- dohody s odbory,
- penze,
- jak a kde podat stížnost.

Další informace jako nemocenská nebo podmínky disciplinárního řízení nemusí zde být obsaženy, ale musí být uvedeno, kde lze tyto informace nalézt.

Zákonně zavazující části pracovní smlouvy se nazývají „terms“ neboli podmínky.

Tyto podmínky mohou být zdokumentovány jedním z následujících způsobů:

- písemně v pracovní smlouvě nebo jiném dokumentu týkající se daného zaměstnaneckého poměru,
- verbálně dohodnuté,
- v příručce pro zaměstnance nebo na firemní vývěsce,
- v dopise s nabídkou pracovní pozice,
- zákonné požadavky (mzda ve výši minimální zákonné výši),
- v kolektivní smlouvě – podmínky dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odbory či kolektivními spolky zaměstnanců,
- nepřímé – podmínky, které nejsou výslovně řečeny nebo napsány, ale považují se za platné, například:
 - zaměstnanci nebudou okrádat zaměstnavatele,
 - zaměstnavatel poskytne bezpečné pracovní prostředí,
 - nárok na zákonem danou minimální délku placené dovolené.

Ve Spojeném království nejčastěji používají následující druhy smluv.

Smlouvy na plný nebo částečný úvazek (full-time a part-time contracts) - jedná se o standardní pracovní smlouvu, kdy pracovník je zaměstnán na plný nebo částečný úvazek s předem danou pracovní dobou. Maximální počet hodin je obvykle vyjednáno odbory nebo určen evropským zákonem. V některých případech si zaměstnanec může zvolit, že může být vyřazen z tohoto omezení. Délka je obvykle na dobu neurčitou a zpravidla obsahuje zkušební dobu, která není zákonem stanovena. Je určena individuálně, obvykle 3 až 6 měsíců, ale může být i týdenní. Dále smlouva obsahuje výpovědní lhůtu, která je stanovena zákonem v části IX. a liší se podle délky pracovního poměru. Pokud pracovní poměr je v délce jednoho měsíce až dvou let, je minimální výpovědní lhůta jeden týden. Mezi dvěma roky a dvanácti lety je výpovědní lhůta jeden týden za každý odpracovaný rok. Zaměstnavatel může výpovědní lhůtu i navýšit, například když zaměstnanec pracuje ve společnosti 10 let, jeho minimální výpovědní lhůta je 10 týdnů. Zaměstnanec má nárok na odstupné, které je stanoveno v zákoně v části XI. Nárok na odstupné vzniká zaměstnanci, který pracoval pro daný subjekt déle než dva roky. Odstupné se rozlišuje podle věku zaměstnance a odpracovaných let. V tabulce (viz Tabulka 3.2) je popsáno, jak je odstupné stanoveno. Limit pro výpočet je 20 let služby a týdenní mzda je limitována £464 za týden. Maximální částka odstupného je £13 920.

Věk	Odstupné za každý celý odpracovaný rok
0 – 22	půltýdenní mzda
22 – 41	týdenní mzda
41 a více	týden a půl mzda

*Tabulka 3.2 - Výpočet odstupného
(zdroj: Vlastní zpracování podle The Daily Telegraph Tax Guide 2014)*

Lze se také setkat se smlouvou na dobu určitou, při které musí být zacházeno zcela stejně jako se zaměstnanci na dobu neurčitou. Tento typ dohody končí na základě předem určené doby nebo po skončení daného úkolu.

Nulové smlouvy (zero hour contracts) - jedná se o případy, kdy zaměstnanecký poměr nemá definovanou pracovní dobu, to znamená, že je nulová. Obvykle se využívá u profesí jako je tlumočení nebo jiné služby „na zavolání“. Zaměstnavatel nemá povinnost dávat pracovníkovi práci a zaměstnanec nemá povinnost přijmout úkol nebo zadanou práci.

3.2 Daňový systém Spojeného království

Daňový systém ve Spojeném království je založen na tradičním rozdělení na daně přímé a nepřímé. Mezi daně přímé se řadí například daň z příjmů, daň korporátní nebo daň dědická. Mezi nepřímé daně patří například DPH, clo nebo spotřební daň. Tato bakalářská práce se bude zabývat daní příjmu, konkrétněji daní z příjmů. Ve Spojeném království je daň z příjmů stanovena zákonem Income Tax Act 2007. Daň z příjmů je uplatňována progresivně, tj. sazba daně se odvíjí od celkového ročního příjmu. V případě zaměstnanců se při danění využívá tzv. systém PAYE (Pay-As-You-Earn), kdy zaměstnavatel vypočítá správnou výši daní před vyplacením mzdy. K tomuto systému se využívá daňový kód poplatníka (tax code), který určuje správnou výši a způsob výpočtu daně. Daňový rok vždy trvá od 6. dubna do 5. dubna následujícího roku.

3.2.1 Zákon o daních z příjmů

Zdanění příjmů je uzákoněno v Income Tax Act 2007. Konkrétněji zdanění zaměstnanců a jejich příjmů lze nalézt v Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003. Tyto zákony určují pravidla a regulují výběr daní z příjmů.

3.2.2 Definice daně

Daň z příjmů je jeden z významných příjmů financí do státního rozpočtu. Je to daň, která slouží k pokrytí vládních výdajů na dopravu, zdravotnictví a vzdělání. Daň patří mezi základní občanské povinnosti, je definována a určena zákonem a není účelová, tzn., že při výběru není známo, jak budou finanční prostředky využity. Primárně daň z příjmů slouží k naplnění rozpočtu a pokrytí státních výdajů. Jelikož se daňové zákony a limity každý rok mění, následující kapitoly budou odkazovat na platné údaje pro daňový rok 2013-2014.

3.2.3 Základní pojmy „daně z příjmů“

Předmětem daně (income) nebo objektem daně je daná věc nebo příjem, na který se váže určitá daňová povinnost.

Daň se platí za příjmy, které jsou uvedené v odpovídajících zákonících, jako jsou:

- mzda ze zaměstnání (*Part 2., Income Tax „Earnings and Pensions“ Act 2003*),
- zaměstnanecké benefity (*Part 3., Income Tax „Earnings and Pensions“ Act 2003*),
- většina důchodů (*Part 9., Income Tax „Earnings and Pensions“ Act 2003*),
- některé státní příspěvky (*Part 10., Income Tax „Earnings and Pensions“ Act 2003*),
- zisk ze samostatně výdělečné činnosti (*Part 2., Income Tax „Trading and Other Income“ Act 2005*),
- příjmy z nájmu (*Part 3., Income Tax „Trading and Other Income“ Act 2005*),
- na úroky z úspor (*Part 4., Income Tax „Trading and Other Income“ Act 2005*),
- dividendy z podílu a akcií (*Part 4., Income Tax „Trading and Other Income“ Act 2005*),

Tato bakalářské práce se bude zabývat pouze Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003.

Poplatník daně (taxpayer), je osoba, která má povinnost danou daň odvádět, jak tvrdí Široký (2013, s. 352) „*osobami podléhající dani jsou britští daňoví rezidenti ze svých celosvětových příjmů a nerezidenti z příjmů dosažených na území Velké Británie*“¹¹.

3.2.4 Vymezení pojmu „příjmy ze závislé činnosti“

Příjmy ze závislé činnosti, čili employment income v anglickém právu, jsou příjmy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci. Patří zde veškeré finanční i nefinanční prostředky, u kterých platí daňová povinnost. Primárně se jedná o mzdu, ale často se může jednat například o firemní automobil nebo byt, který je poskytován v rámci

¹¹ ŠIROKÝ, 2013, str.352.

zaměstnání. Hodnota, nebo poměrná část takových prostředků je pak následně zahrnuta do daňového základu (taxable income), ze kterých je poté vypočítaná daň z příjmů (income tax).

3.2.5 Způsob zdanění a sazba daně

Ve Spojeném království jsou daně odváděny zaměstnavatelem každý měsíc na základě daňového kódu (tax code), daňových sazeb (viz Tabulka 3.3) a výše nedanitelného příjmu neboli personal allowance (dále jen „personal allowance“). Daně jsou automaticky odváděny zaměstnavatelem měsíčně pomocí systému PAYE.

Jednoduchý výpočet může být ilustrován na příkladu, kdy zaměstnanec má roční příjem £20 000, personal allowance, pro rok 2013-2014 je £9 440, z čehož vyplývá, že výpočet pro základ daně je £20 000 - £9 440 = £10 560. Aktuální daň pro tuto výši příjmů je 20 %, což je £2 112.

Výše ročního příjmu		
Sazba	2013-14	2014-15
Základní: 20%	£0 - £32,010	£0 - £31,865
Vyšší: 40%	£32,011 - £150,000	£31,866 - £150,000
Dodatečná: 45%	nad £150,000	nad £150,000

Tabulka 3.3 - Sazby daní
(zdroj: Vlastní zpracování podle <https://www.gov.uk/income-tax-rates>)

3.2.6 Daňový kód poplatníka a personal allowance

Daňový kód poplatníka (tax code) je kód určující výšku a způsob výpočtu daně. Dva obvyklé kódy jsou nouzový (emergency) a standardní. Nouzový kód (obvykle 0T) je přidělen zpravidla při novém zaměstnání a vyznačuje se vyšším odvodem daní, jelikož zaměstnavatel nemá dostatek informací k určení správného kódu. K přidělení správného daňového kódu je třeba doložit novému zaměstnavateli formulář P45 nebo tzv. Starter Checklist (viz dále). Bez těchto údajů nemůže HMRC vypočítat správnou výši daní a zpravidla udělí nouzový kód, kdy daň může být až 40%. Standardní kód je zpravidla složen z hodnoty ročního personal allowance a písmene, například personal allowance

pro rok 2013-2014 je £9440, standardní tax code je tedy 944L – písmeno L značí nárok na plnou výši personal allowance. Používá se několik různých písmen a kódů, které jsou uvedené v tabulce níže (viz Tabulka 3.4), ale v drtivé většině se setkáváme pouze se standardním a nouzovým kódem. Ostatní slouží pro zvláštní případy.¹²

Kód	Odečet daně	Příklad
0T	Ze všech příjmů – žádné personal allowance	Pokud zaměstnanec neposkytl formulář P45 nebo dostatek údajů aby mohl být určen správný tax code
BR	Ze všech příjmů v základní sazbě (20%)	Druhé zaměstnání nebo penze, nebo kdy zaměstnanec začíná první zaměstnání a čeká na kód od HMRC
D0	Ze všech příjmů ve vyšší sazbě (40%)	Druhé zaměstnání nebo penze
D1	Ze všech příjmů v dodatečné sazbě (45%)	Druhé zaměstnání nebo penze
L	V základní, vyšší a dodatečné sazbě podle příjmů	Lidé mladší 66 let
NT	Žádná daň	Velmi specifické případy, např. muzikant, který je považován za OSVČ a nepodléhá PAYE
P	V základní, vyšší a dodatečné sazbě podle příjmů	Lidé ve věku 65 až 74 let
T	V základní, vyšší a dodatečné sazbě podle příjmů	Když HMRC musí přezkoumat některé detaily zaměstnance
Y	V základní, vyšší a dodatečné sazbě podle příjmů	Lidé ve věku 75 nebo více let

Tabulka 3.4 - Daňové kódy (tax codes)
(zdroj: Vlastní zpracování podle The Daily Telegraph Tax Guide 2014)

¹² GENDERS, 2014.

Personal allowance, neboli výše do které je příjem osvobozen od daně, určuje každý rok vláda. Pro rok 2013-2014 je určena částka £9 440¹³. Toto platí pro většinu daňových poplatníků. Existují speciální případy, kdy tato hodnota je vyšší nebo nižší. Například pro nevidomé je personal allowance o £2 160 vyšší, kdežto pro lidi vydělávající nad £100 000 se personal allowance snižuje o jednu libru při každých dvou librách nad tento příjem.

Formulář P45 – po skončení pracovního poměru je tento formulář vydán bývalým zaměstnavatelem. Obsahuje informace o výši příjmů a odvodů za aktuální daňový rok. Předá se novému zaměstnavateli k výpočtu daně a udělení správného daňového kódu.

Starter Checklist – v případě, že zaměstnanec tento daňový rok nepracoval nebo nemá formulář P45 k dispozici, slouží toto jako prohlášení o jeho situaci (pracoval/nepracoval/má druhé zaměstnání).

3.2.7 Roční zúčtování daně a formulář P60

Roční zúčtování daně za předchozí daňový rok je prováděno zaměstnavatelem. Jedná se o tzv. formulář P60. Slouží jako přehled pro zaměstnance, kolik odvedl na daních za minulý rok. Může být také využito jako potvrzení při vyžádání přeplatku na daních nebo jako potvrzení o příjmech v případě žádosti o půjčku či hypotéku.

Pokud zaměstnanec změnil zaměstnavatele během daňového roku nebo byl část roku na nouzovém daňovém kódu (emergency tax code), tak se může stát, že zaplatí na daních příliš – vznikne přeplatek. Zaměstnanec poté ve většině případů musí kontaktovat HRMC, doložit výši příjmu a uvést období, kdy byl a nebyl zaměstnán. Požádat o tento přeplatek je možné do 4 let od skončení daňového roku, ve kterém byl tento přeplatek zaznamenán.

¹³ Pro daňový rok 2014-2015 je personal allowance £10 000.

3.3 Národní pojištění

Zaměstnanec je povinen odvádět národní pojištění ze mzdy. Toto pojištění slouží k získání penze, podpoře v nezaměstnanosti, a pokrytí dalších sociálních nákladů. Všechny příspěvky na národní pojištění (national insurance contributions) jsou evidovány pod číslem národního pojištění (national insurance number neboli NINO), které je unikátní pro každou osobu. Slouží například k výpočtu penze nebo obecněji k zjištění hodnoty zaplacených příspěvků. NINO je obdoba rodného čísla v České republice.

3.3.1 Vyměřovací základ

Vyměřovací základ pro národní pojištění se vypočítává na základě hrubé mzdy. Tyto příspěvky jsou odváděny automaticky zaměstnavatelem.

3.3.2 Odvod a výše pojistného

Pro odvody zaměstnanců na pojištění se využívá tzv. Class 1 National Insurance (1. třída pojistného). Existují také Class 2, 3 a 4, které ale nesouvisí přímo s příjmy u zaměstnanců, ale například pro živnostníky (OSVČ).

Každý zaměstnanec s příjmem mezi £149 a £797 týdně a věkem nižším než je aktuální důchodový věk, odvádí 12 % ze svého platu do národního pojištění. U příjmu nad £797 týdně, se z této částky odvádějí 2 % (údaje platné pro daňový rok 2013-2014). Existují také zvláštní případy, kdy sazba je snížena, například u vdov, nebo zaměstnanců, kteří využívají soukromé penzijní pojištění.¹⁴

Při mzdě nižší než £149 týdně neplatí povinnost odvádět národní pojištění, avšak zaměstnanci vydělávající méně než £149, ale více jak £109 týdně mají stále nárok na penzi a některé sociální dávky – tzv. lower earnings limit (nízkopříjmový limit). Při výdělku pod £109 se žádné peníze na penzi či sociální dávky nestrádají, a proto na ně zaniká nárok.

¹⁴ SCHELLEKENS, 2013.

Nicméně existuje možnost dobrovolné platby pojištění, která bývá obvykle využívána lidmi s nižšími příjmy v minulosti nebo žijícími v zahraničí s cílem zachovat si všechny státní benefity a penzi.

Také zaměstnavatel má povinnost platit za každého svého zaměstnance národní pojištění, a to ve výši 13,8 %, ale jenom v tom případě, že zaměstnanec má příjem nad £149 týdně.

Dílčí závěr

Obsahem této kapitoly bylo seznámit se teoreticky se mzdovým a daňovým systémem Spojeného království, povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů a také s aktuálními sazbami a různými odpočty pro daňový rok 2013-2014, včetně národního pojištění. Získané poznatky budou využity v následující praktické části.

4 Analýza a srovnání zdanění na modelových příkladech

Tato kapitola představuje praktickou část bakalářské práce. V první části textu je provedena analýza a komparace konstrukčních prvků odvodového daňového systému v ČR, resp. Spojeného království. Druhou část textu kapitoly potom tvoří samotné příklady, z nichž vyplývají difference výše odvodů daňového charakteru v obou státech na vybraném typu poplatníka.

4.1 Srovnání konstrukčních prvků odvodového daňového systému

Dva podstatné rozdíly mezi ČR a UK jsou sazby daně a pojistné.

Ve Spojeném království je progresivní sazba daně z příjmů, tj. podle výše ročního příjmu. Existují zde tři různé sazby daně. Na rozdíl od ČR, kde je rovná sazba daně z příjmů bez ohledu na výši mzdy. Tím pádem je zjištění výše sazby daně v ČR jednodušší, tedy vždy 15 %. Nicméně výpočet samotné daně je složitější než v UK. Je třeba nejdříve vypočítat zdravotní pojištění a sociální zabezpečení odváděné zaměstnavatelem k zjištění superhrubé mzdy, která slouží jako základ daně. V UK toto není potřeba, jelikož hrubá mzda slouží zároveň jako základ daně.

Dalším významným rozdílem mezi ČR a UK jsou odvody na pojistném (sociální a zdravotní pojištění). V ČR kromě daní se ze mzdy odvádí sociální a zdravotní pojištění. Sociální pojištění v ČR slouží k pokrytí výdajů na důchody, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Z tohoto pojištění se také poskytuje například mateřská dovolená, příspěvky na bydlení nebo v hmotné nouzi. Tento typ pojištění je ekvivalentem k národnímu pojištění v UK.

Zdravotní pojištění slouží k financování veřejné zdravotní péče, která je proplácena zdravotními pojišťovnami. V současnosti poskytuje zdravotní pojištění sedm pojišťoven, které jsou financovány ze zdravotního pojištění. Na rozdíl od českého systému, britské zdravotnictví je pod kontrolou státu, kde neexistují samostatné nebo soukromé pojišťovny financované z veřejných financí. Zdravotní systém je pod kontrolou NHS (National Health Service), která má na starost financování a poskytování zdravotní péče. NHS je financováno především z daní.

Sazby sociálního pojištění placené zaměstnancem a zaměstnavatelem se výrazně liší. V UK zaměstnanec zaplatí téměř o polovinu více (12 % v UK a 6,5 % v ČR). V případě odvodů pojištění, které platí zaměstnavatel za své zaměstnance je tento poměr opačný (13,8 % v UK a 24 % v ČR).

Následující dvě podkapitoly pojednávají o nejzajímavějších podobnostech a odlišnostech systému zdanění mezd.

4.1.1 Podobné prvky

Tato kapitola přibližuje některé podobné prvky systému v ČR a Spojeném království, kterými jsou podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy a míra zaměstnanosti.

Podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy

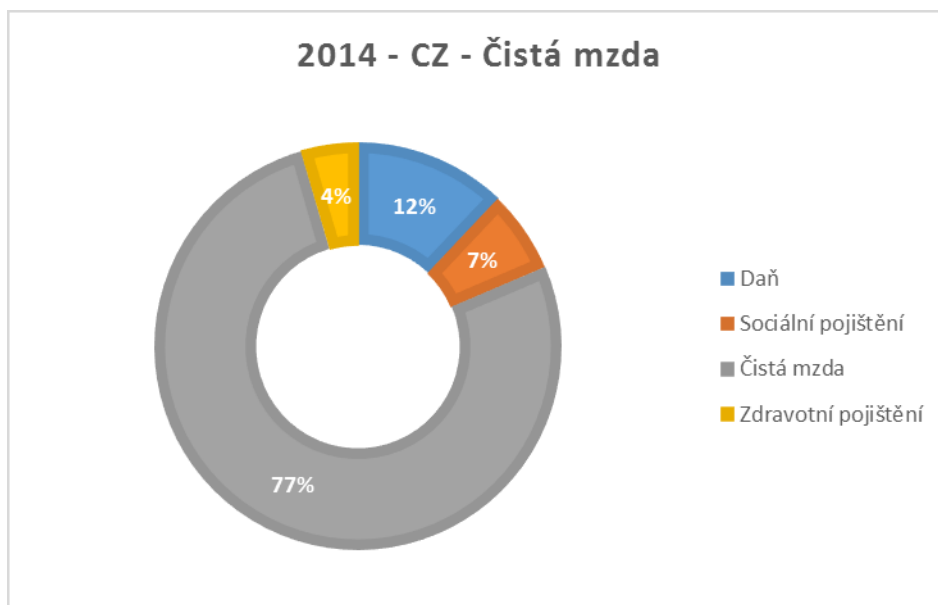
Na dvou tabulkách (viz Tabulka 4.1 a Tabulka 4.2) a dvou grafech (viz Graf 4.1 a Graf 4.2), je znázorněno kolik z průměrné mzdy zaměstnanec odvede peněz do státního rozpočtu, a také to, kolik zaměstnanec opravdu dostane na svůj účet z hrubé mzdy. Z grafu je vidět, že zaměstnanec v ČR odvede na pojištění větší část, než zaměstnanec v UK, ale za to odvede menší část na dani z příjmů. V UK tedy dostane po odvedení daně a pojištění 78 % z hrubé mzdy, kdežto zaměstnanec v ČR dostane pouze 77 %. Rozdíl není nějak markantní, ale vyplývá z něho, že v UK odvádí do státního rozpočtu zaměstnanec méně, a jeho čistá mzda je tím vyšší.

Hrubá mzda	25 686 Kč
Daň	3 105 Kč
Sociální pojištění	1 670 Kč
Zdravotní pojištění	1 156 Kč
Čistá mzda	19 755 Kč

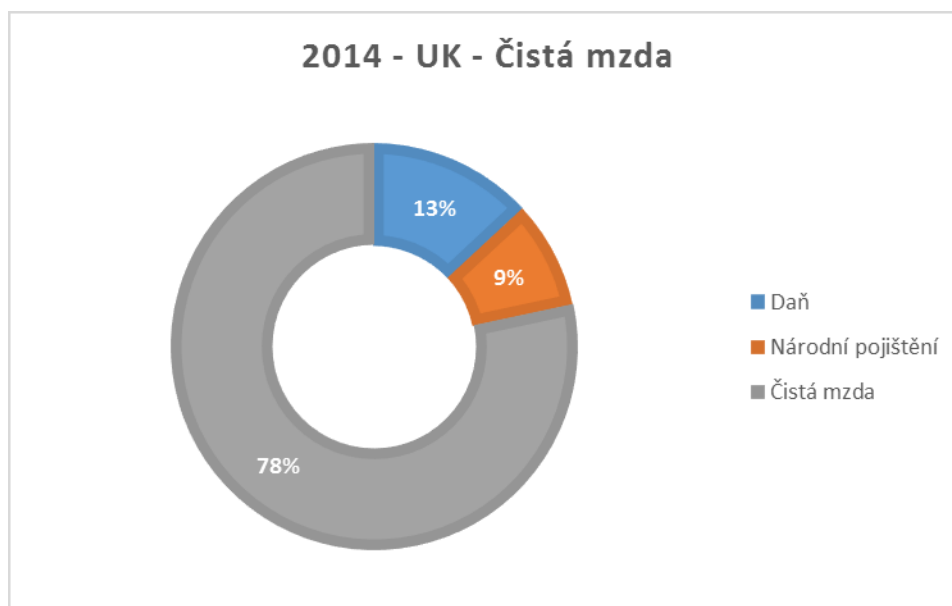
Tabulka 4.1 – Výpočet průměrné čisté mzdy v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování podle www.czso.cz

Hrubá mzda	£2 266,67
Daň	£296,00
Národní pojištění	£194,45
Čistá mzda	£1 776,22

Tabulka 4.2 - Výpočet průměrné čisté mzdy v UK
Zdroj: Vlastní zpracování podle www.ons.gov.uk



*Graf 4.1 - Podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování*



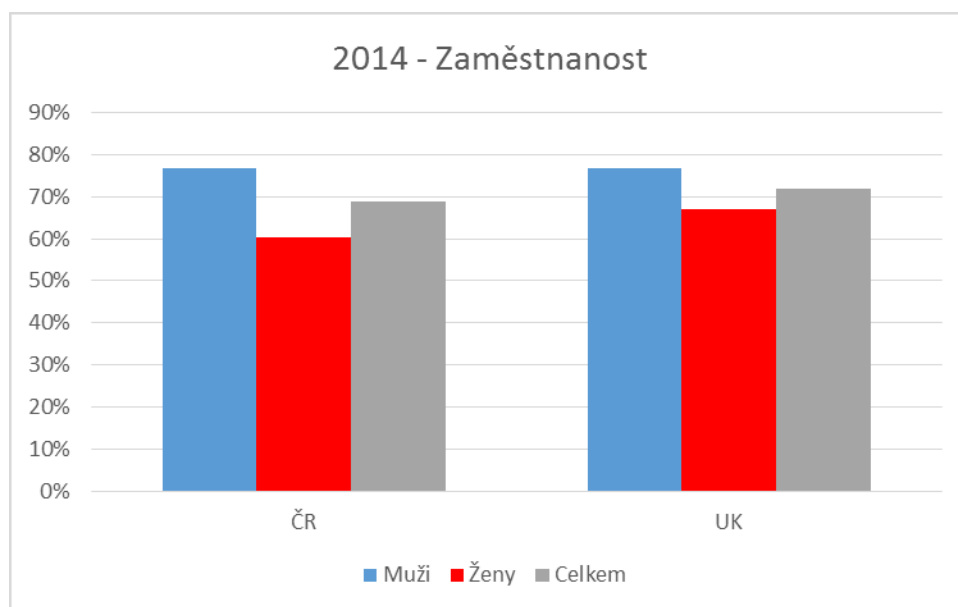
*Graf 4.2 - Podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy v UK
Zdroj: Vlastní zpracování*

Míra zaměstnanosti

Míra zaměstnanosti v obou zemích je procentuálně znázorněna v tabulce (viz Tabulka 4.3) a grafu (viz Graf 4.3). Celková míra zaměstnanosti bez rozdílů pohlaví a věku je v ČR 69 % a v UK 72 %. Je zde vidět, že rozdíl je pouze 3 %, ale při pohledu na rozdělení podle pohlaví míra zaměstnanosti u mužů je stejná, kdežto u žen je vyšší v UK.

	ČR	UK
Muži	77%	77%
Ženy	60%	67%
Celkem	69%	72%

Tabulka 4.3 - Míra zaměstnanosti v ČR a UK v roce 2014
Zdroj: Vlastní zpracování podle www.vdb.czso.cz



Graf 4.3 - Míra zaměstnanosti v ČR a UK v roce 2014
Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.2 Rozdílné prvky

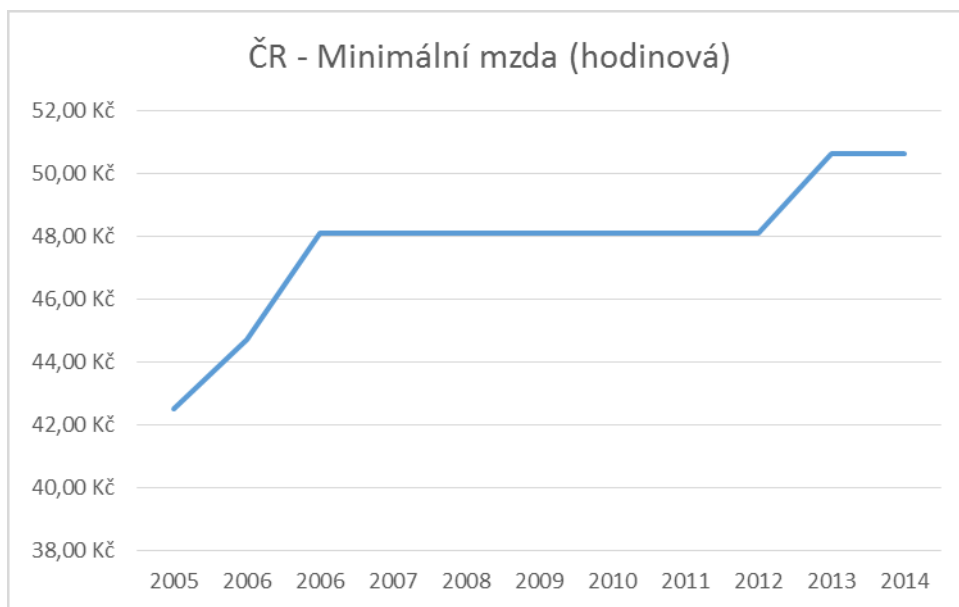
Tato kapitola pojednává o rozdílných prvcích systému v ČR a Spojeném království, kterými jsou minimální mzda a její vývoj, příjem do státního rozpočtu a daňové úlevy.

Minimální mzda

Vývoj minimální hodinové mzdy v obou zemích je velice zajímavý. V obou zemích mzda v průběhu let stoupá, u každé země jiným tempem. Za posledních 9 let minimální hodinová mzda stoupla v ČR o 19 % a v UK pro pracovníky starší 21 let o 28,7 %. V tabulce (viz Tabulka 4.4) a grafu (viz Graf 4.4) je vidět, že minimální hodinová mzda v ČR převážně stagnovala, kdežto jak ukazuje tabulka (viz Tabulka 4.5) a graf (viz Graf 4.5), v UK minimální mzda neustále stoupá.

Rok	Min. mzda
2005	42,50 Kč
2006	44,70 Kč
2006	48,10 Kč
2007	48,10 Kč
2008	48,10 Kč
2009	48,10 Kč
2010	48,10 Kč
2011	48,10 Kč
2012	48,10 Kč
2013	50,60 Kč
2014	50,60 Kč

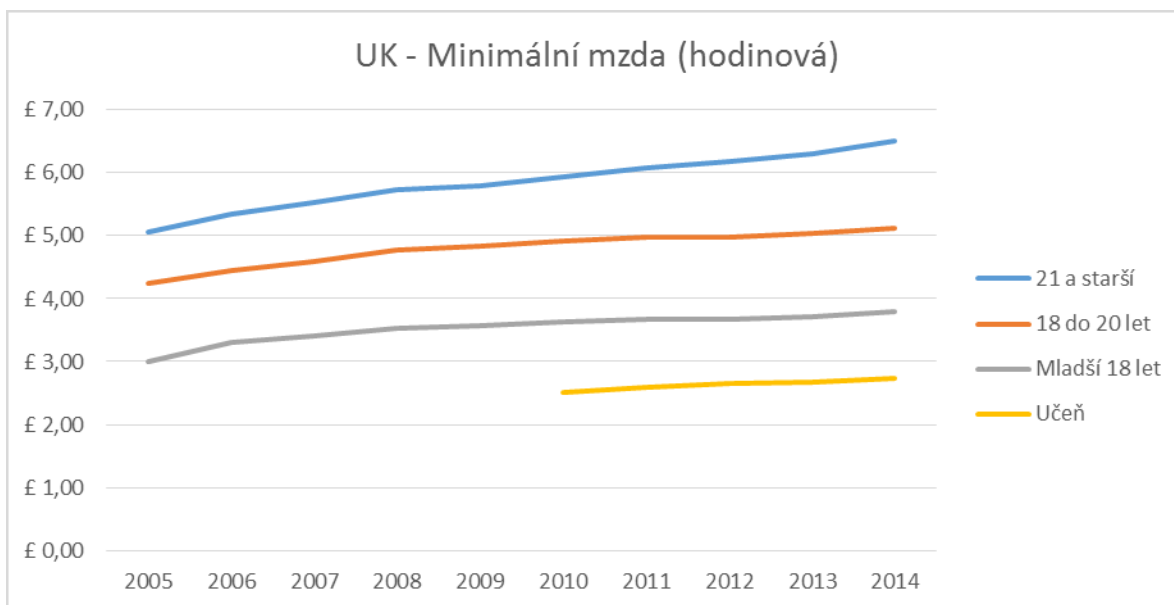
Tabulka 4.4 - Vývoj minimální hodinové mzdy v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování podle <http://www.mpsv.cz/cs/871>



Graf 4.4 - Vývoj minimální hodinové mzdy v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování

Rok	21 a starší	18 do 20 let	Mladší 18 let	Učeň
2005	£5,05	£4,25	£3,00	£0,00
2006	£5,35	£4,45	£3,30	£0,00
2007	£5,52	£4,60	£3,40	£0,00
2008	£5,73	£4,77	£3,53	£0,00
2009	£5,80	£4,83	£3,57	£0,00
2010	£5,93	£4,92	£3,64	£2,50
2011	£6,08	£4,98	£3,68	£2,60
2012	£6,19	£4,98	£3,68	£2,65
2013	£6,31	£5,03	£3,72	£2,68
2014	£6,50	£5,13	£3,79	£2,73

Tabulka 4.5 - Vývoj minimální hodinové mzdy v UK
Zdroj: Vlastní zpracování podle [https://www.gov.uk/national minimum wage rates](https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates)



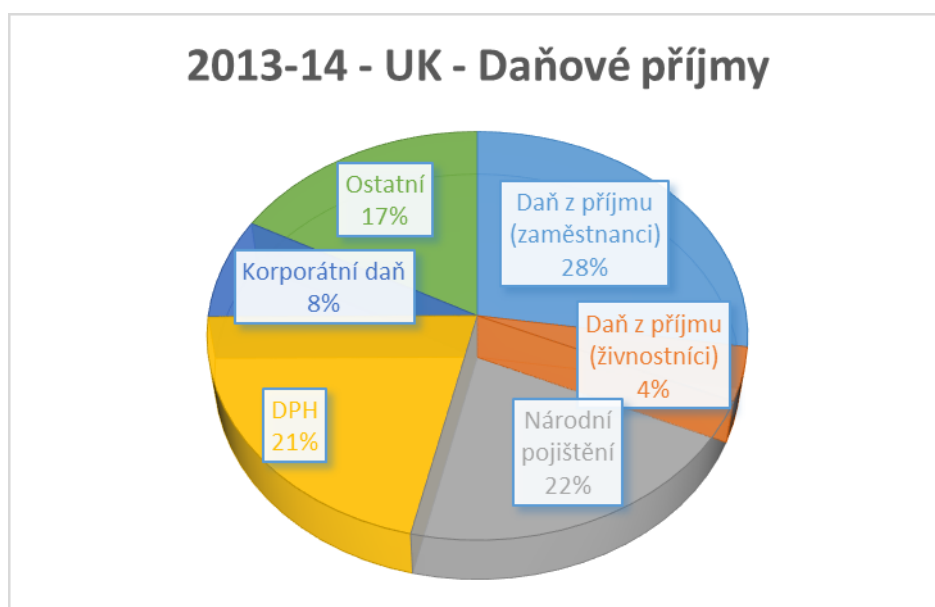
Graf 4.5 - Vývoj minimální hodinové mzdy v UK
Zdroj: Vlastní zpracování

Příjem do státního rozpočtu

Z pohledu příjmů do státního rozpočtu, v UK daň z příjmů tvoří 28 % a národní pojištění 22 % všech vládních příjmů z daní. Z čehož vyplývá, že zaměstnanci přispívají do státního rozpočtu největším podílem, kdežto v ČR na dani z příjmů odvedou do státního rozpočtu pouze 9 %, ale na sociálním pojištění 40 %. Jak lze vypočítat z tabulek (viz Tabulka 4.6 a Tabulka 4.7) a grafů (viz Graf 4.6 a Graf 4.7) poměr mezi daní z příjmů a národním pojištěním je v UK víceméně vyrovnaný, na rozdíl od českého rozpočtu, kde sociální pojištění převažuje. Podíly v součtu však jsou téměř totožné.

Rok	Daň z příjmů (zaměstnanci)	Daň z příjmů (živnostníci)	Národní pojištění	DPH	Korporátní daně	Ostatní daně
2013-14	£134 686	£20 853	£107 690	£104 717	£39 274	£83 912

Tabulka 4.6 - Příjem z daní do státního rozpočtu v UK v milionech liber
Zdroj: Vlastní zpracování podle <https://www.gov.uk/government/statistics>

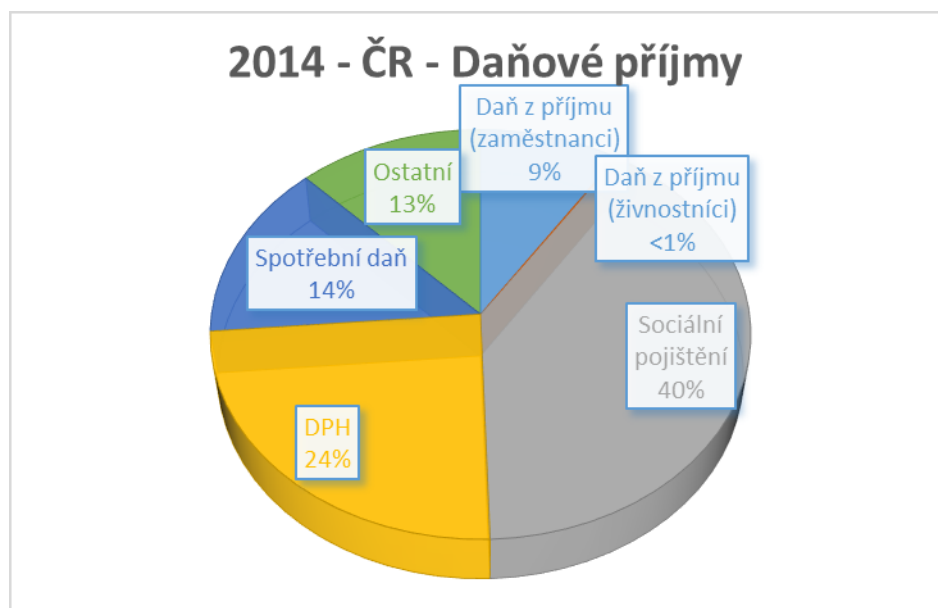


Graf 4.6 - Příjem z daní do státního rozpočtu v UK v roce 2013/2014
Zdroj: Vlastní zpracování

Rok	Daň z příjmů (zaměstnanci)	Daň z příjmů (živnostníci)	Sociální pojištění	DPH	Spotřební daně	Ostatní daně
2014	87,65 Kč	0,57 Kč	382,75 Kč	230,25 Kč	134,02 Kč	116,55 Kč

Tabulka 4.7 - Příjem do státního rozpočtu v ČR v miliardách korun

Zdroj: Vlastní zpracování podle <http://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2015/pokladni-plneni-statniho-rozpocetu-cr>



Graf 4.7 - Příjem do státního rozpočtu v ČR v roce 2014
Zdroj: Vlastní zpracování

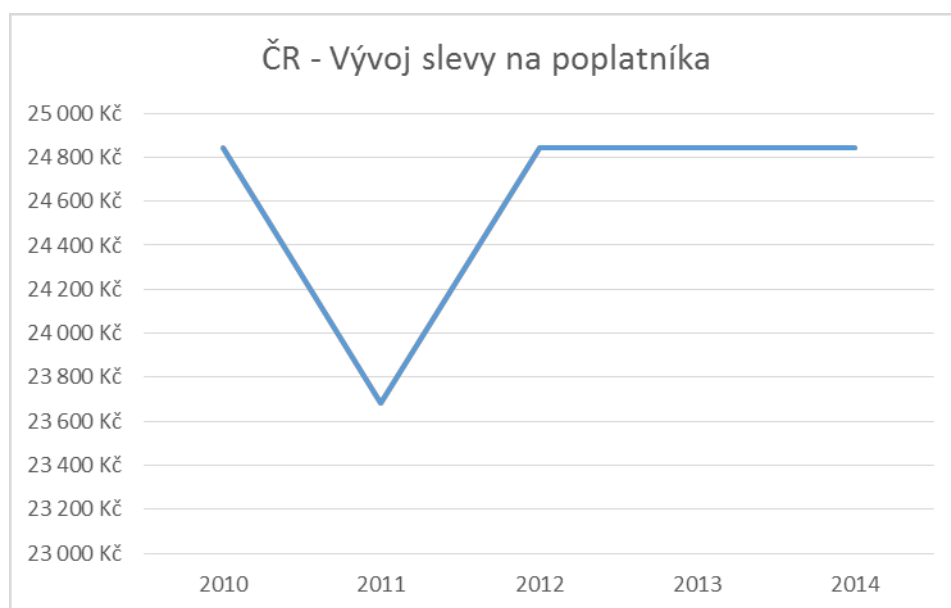
Sleva na poplatníka a personal allowance

Princip daňových úlev se v obou zemích liší. V ČR se nejdříve vypočte daň a poté se aplikují slevy na výslednou daň, na které má osoba nárok. Ve Spojeném království se neaplikuje sleva na daň, ale na příjem. Tedy příjem je osvobozen od daně po určité úrovni (tzv. personal allowance). V principu se jedná o stejný záměr snížit daňovou povinnost a poskytnout úlevy na příjem, proto tato kapitola staví tyto dvě úlevy na stejnou úroveň. Osobní sleva pro každého zaměstnance je v obou zemích, ale liší se částkou i jejím vývojem. Jak lze vidět v tabulce (viz Tabulka 4.8) a grafu (viz Graf 4.8) se sleva na poplatníka v ČR za posledních 5 let nezměnila, až na výjimku, kdy v roce 2011 byla snížena sleva na poplatníka o tzv. povodňovou stokorunu měsíčně, tedy o 1 200 Kč ročně. V UK se osobní sleva neboli personal allowance každý rok zvyšuje, což je

ilustrováno v tabulce (viz Tabulka 4.9) a grafu (viz Graf 4.9). Výše inflace významně ovlivňuje tempo růstu personal allowance.

Rok	Částka
2010	24 840 Kč
2011	23 680 Kč
2012	24 840 Kč
2013	24 840 Kč
2014	24 840 Kč

Tabulka 4.8 - Vývoj slevy na poplatníka v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování podle zákona o dani z příjmů

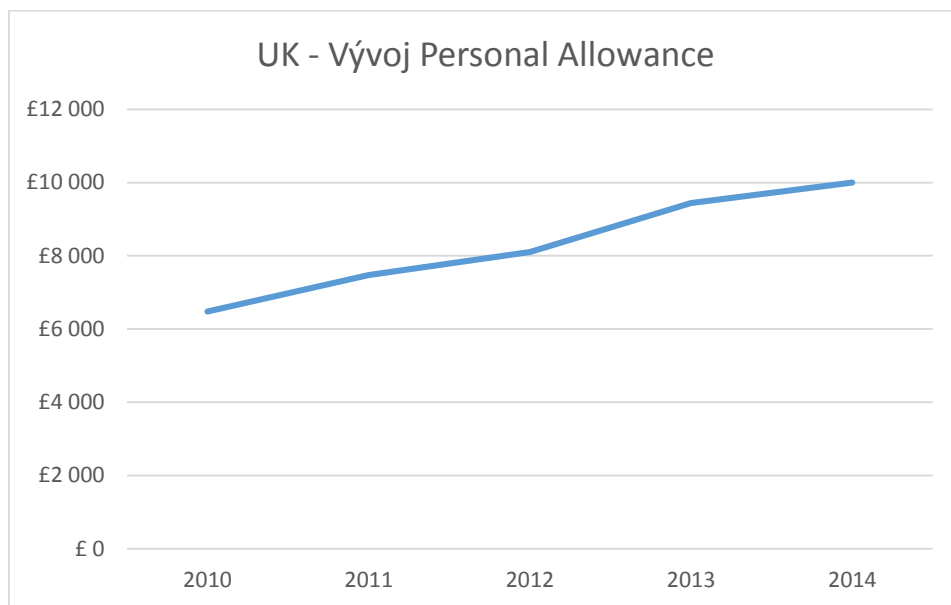


Graf 4.8 - Vývoj slevy na poplatníka v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování

Rok	Částka
2010	£6 475
2011	£7 475
2012	£8 105
2013	£9 440
2014	£10 000

Tabulka 4.9 - Vývoj personal allowance v UK

Zdroj: Vlastní zpracování podle <https://www.gov.uk/government/publications/income-tax-personal-allowance>



Graf 4.9 - Vývoj personal allowance v UK

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Srovnání zatížení daňových a pojistných odvodů

Cílem této části je srovnat dva reálné příklady a demonstrovat celkové rozdíly při výpočtu měsíční čisté mzdy. Tyto příklady slouží k ukázce postupu výpočtů a přiblížení všech aspektů, které se musí zohlednit.

4.2.1 Výpočet čisté mzdy v České republice

Pan Miarka pracuje jako IT specialista ve firmě XYZ v ČR. Podepsal prohlášení k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a pracuje v hlavním pracovním poměru na základě pracovní smlouvy. Je bezdětný a bude uplatňovat pouze slevu na dani jako poplatník. V tabulce (viz Tabulka 4.10) je zobrazen výpočet čisté měsíční mzdy u pana Miarky podle jeho výplatní pásky za měsíc srpen ve zdaňovacím období 2014, kterou lze najít v příloze (viz Příloha č. 1). Jeho hrubá mzda v ČR činí 24 000 Kč a z této mzdy se bude vycházet při výpočtu mzdy čisté.

Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedenou měsíční mzdu 24 000 Kč. Tato částka představuje hrubou mzdu. K hrubé mzdě se připočítá sociální a zdravotní pojištění, které musí platit zaměstnavatel a to ve výši 34 % z hrubé mzdy. Po přičtení pojištění k hrubé mzdě vznikne tzv. superhrubá mzda. Ze superhrubé mzdy se v ČR vypočítává tzv. záloha na daň z příjmů. A to tak, že superhrubá mzda se vynásobí sazbou daně, která pro rok 2014 je 15 %.

Po výpočtu výše daně lze přejít na samotný výpočet čisté mzdy. Dříve než k tomuto výpočtu dojde, je třeba znát slevu na dani, která je v tomto případě pouze na poplatníka, a která činí 24 840 Kč za rok. Tato sleva se převede z roční na měsíční vydělením částky dvanácti. Vyjde měsíční sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč. Tato částka se odpočítá od měsíční zálohy na daň a snižuje nám tak daň. Taktéž se odčítá sleva na dani pro vyživované děti. Tento příklad se takovým případem nezabývá.

Od hrubé mzdy se nyní odečte záloha na daň, sociální a zdravotní pojištění, které platí zaměstnanec a strhává se mu ze mzdy ve výši 11 %. Tímto výpočtem se zjistí čistá mzda, kterou zaměstnanec dostává měsíčně na svůj účet.

Výpočet čisté mzdy	Příklad
Hrubá mzda	24 000 Kč
+ sociální pojištění zaměstnavatele 25%	6 000 Kč
+ zdravotní pojištění zaměstnavatele 9%	2 160 Kč
Superhrubá mzda = Základ daně	32 160 Kč
Zaokrouhlený základ daně	32 200 Kč
* sazba daně 15%	
Záloha na daň z příjmů před slevami	4 830 Kč
- sleva na poplatníka	2 070 Kč
Záloha na daň z příjmů po slevách	2 760 Kč
Hrubá mzda	24 000 Kč
- záloha na daň z příjmů po slevách	2 760 Kč
- sociální pojištění zaměstnance 6,5%	1 560 Kč
- zdravotní pojištění zaměstnance 4,5%	1 080 Kč
Čistá mzda	18 600 Kč

Tabulka 4.10 - Postup výpočtu čisté mzdy v ČR
Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Výpočet čisté mzdy ve Spojeném království

Pan Miarka pracuje jako IT specialista ve firmě XYZ v UK. Pracuje v hlavním pracovním poměru na základě pracovní smlouvy. Je bezdětný a bude uplatňovat tzv. personal allowance. V tabulce (viz Tabulka 4.11) je zobrazen výpočet čisté měsíční mzdy u pana Miarky podle jeho výplatní pásky za měsíc srpen v daňovém roce 2013-2014, kterou lze najít v příloze (viz Příloha č. 2). Jeho hrubá mzda v UK činí £19 138 (v UK se mzda uvádí ročně, ne měsíčně). Pro lepší porovnání je převedena mzda roční do mzdy měsíční a to tak, že částka se vydělí počtem měsíců, tedy dvanácti. Měsíční hrubá mzda potom činí £1 594,86 a z této mzdy se bude vycházet při výpočtu čisté mzdy.

K výpočtu měsíční daně z příjmů je třeba znát aktuální personal allowance a poté výpočet vydělit dvanácti pro měsíční odvod daně. Pro rok 2013-2014 je personal allowance ve výši £9 440. Z čehož vyplývá, že roční daňový základ je £9 698 (rozdíl roční hrubé mzdy a roční slevy na dani), který se daní 20 %. Tímto se vypočte roční daň £1 939,67 (20 % z £9 698,32), která je rozpočítaná na měsíční daň £161,40.

Zaměstnanecká mzda spadá pod Class 1 (třída národního pojištění). Pro příjmy mezi £7 748 a £41 444 ročně se národní pojištění odvádí z hrubé mzdy ve výši 12 %. Jelikož v tomto příkladu zaměstnanec vydělává v daném rozmezí, je odváděno výše uvedených 12 %. Pojistné se vypočítává z hrubé mzdy minus nižší hranice NI, tj. £7 748. Vypočet je tedy 12 % z (£19 138 – £7 748), což je £1 366,32 ročně, £113,86 měsíčně. Stejným postupem se vypočítá i odvod zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec vydělává nad £7 696 ročně, zaměstnavatel odvádí 13,8 % z částky nad tuto hranici. V tomto případě to je 13,8 % z (£19 138 – £7 696), což je £1 578,99 ročně, £131,5 měsíčně. Tato částka není odečtena ze mzdy zaměstnance.

Výpočet čisté mzdy	Příklad
Hrubá mzda	£1 594,86
- personal allowance	£786,67
Základ daně	£808,19
Daň z příjmů 20%	£161,40
Národní pojištění	£113,86
Odvody celkem (daň + pojistné)	£270,26
Čistá mzda:	£1 319,60

*Tabulka 4.11 - Postup výpočtu čisté mzdy v UK
Zdroj: Vlastní zpracování*

5 Závěr

Toto téma bakalářské práce si autorka vybrala z nabízených témat, protože čím dál víc lidí odchází za lepším životem a lepšími pracovními podmínkami do zahraničí. Ve většině případů si lidé vybírají Spojené království, a to především kvůli vysokým mzdám a lehké dostupnosti v současné době díky nízkonákladovým leteckým společnostem. Sama autorka zakusila život ve Spojeném království jak ze studijního, tak z pracovního hlediska, čímž se osobně setkala s problematikou zdanění mezd zaměstnanců.

Při přezkoumávání zdanění mezd zaměstnanců v těchto dvou zemích autorka porovnávala způsoby jejich výpočtů, následných odvodů a zákony týkající se dané problematiky.

Po detailním nastudování zákonů obou zemí bylo zjištěno, že výpočet čisté mzdy je ve Spojeném království jednodušší, neboť se k hrubé mzdě nepřipočítává pojistné placené zaměstnavatelem jako v České republice. Není třeba vypočítávat pojistné placené zaměstnavatelem a tím zjišťovat superhrubou mzdu. Koncept superhrubé ve Spojeném království neexistuje, čímž dělá výpočet přímočařejší. Taktéž zahrnutí personal allowance ve výpočtu je ve Spojeném království prostší. Jednoduše se odečte od hrubé mzdy a aplikuje se konkrétní sazba, kdežto v ČR je osobní sleva odečtena až od zálohy na daň z příjmů. Na druhou stranu český daňový systém má pouze jedinou sazbu daně (rovnou sazbu daně) aplikovanou na příjmy ze závislé činnosti, což z hlediska určení sazby daně je snadnější. Oproti tomu u systému ve Spojeném království existují tři sazby (progresivní sazby daně), kterými jsou příjmy daněny. Tím pádem je nutno znát tyto tři sazby společně s rozpětími, které jsou dány zákonem a každý rok se mění. Podobný princip funguje také u národního pojištění, kde také jsou tři různé sazby. V ČR je opět pouze jedna.

Jednou z výhod v UK je také transparentnost při odvodů daní. Každý rok všichni poplatníci obdrží tzv. Annual Tax Summary (viz Příloha č. 3) neboli přehled, který obsahuje konkrétní využití zaplacených daní za předchozí daňový rok. Znamená to, že poplatníci přesně vědí, na co byly jejich daně využity. V ČR nic podobného není a zaměstnanci neví, na co jejich daně byly přesně použity.

Jednoznačně tedy nelze napsat, který systém je prospěšnější, srozumitelnější nebo jednodušší. Oba systémy mají své výhody a nevýhody. Nejlepší z pohledu zaměstnance by bylo, kdyby se oba systémy zkombinovaly. Zejména sjednocení sazeb jak je tomu v ČR a zjednodušení výpočtu čisté mzdy jako v UK.

Tato práce může sloužit jako studijní materiál pro lidi, kteří buď jsou, anebo se chystají vycestovat do Anglie, Skotska, Walesu nebo Severního Irska. Obsah práce jim umožní porovnat systém v ČR a UK a také může posloužit jako seznámení s místní legislativou v této oblasti.

Seznam použité literatury

a) Odborné knihy

ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2014*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2014, 175 s. ISBN 978-80-7263-860-4.

DVOŘÁKOVÁ, Veronika. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2013/2014*. Praha: Linde Praha, 2013, 327 s. ISBN 978-80-7201-916-8.

GENDERS, David. *The Daily Telegraph tax guide 2014: understanding the tax system, completing your tax return and planning how to become more tax efficient*. London: Kogan Page, 2014, 259 s. ISBN 978-07-494-7171-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

MRKÝVKA, Petr a kolektiv. *Finanční právo a finanční správa*. 2. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2004, 381 s. ISBN 978-80-210-3579-9.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2014*. Amsterdam: IBFD, 2014. 1026 s. ISBN 978-90-8722-241-3.

SCHELLEKENS, Marnix, ed. *European Tax Handbook 2013*. Amsterdam: IBFD Publications, 2013. 988 s. ISBN 978-908-7221-935.

ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.

b) Internetové zdroje

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Pojistné na sociální zabezpečení*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra zaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS_analyza_2&&kapitola_id=925

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2014*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/prumerne-mzdy-4-ctvtleti-2014-truea9fbwn>

GOV.UK. *HMRC Tax Receipts and National Insurance Contributions for the UK*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/statistics/hmrc-tax-and-nics-receipts-for-the-uk>

GOV.UK. *Income Tax rates and allowances: current and past*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-income-tax/income-tax-rates-and-allowances-current-and-past>

GOV.UK. *National Minimum Wage rates*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

GOV.UK. *Tax Codes*. [online]. [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/tax-codes/numbers-in-your-tax-code-what-they-mean>

LEGISLATION.GOV.UK. *Employment Rights Act 1996*. [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

LEGISLATION.GOV.UK. *Income Tax Act 2007*. [online]. [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/3/contents>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Schodek státního rozpočtu za rok 2014 je o 34 mld. nižší než plánovaný*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2015/pokladni-plneni-statniho-rozpoctu-cr-20131>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

PETR GOLA. *Deset různých příjmů a platba zdravotního pojištění*. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/440775-deset-ruznych-prijmu-a-platba-zdravotniho-pojisteni/>

THE OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. *Annual Survey of Hours and Earnings, 2014 Provisional Results*. [online]. [cit. 2015-02-20]. Dostupné z: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ashe/annual-survey-of-hours-and-earnings/2014-provisional-results/stb-ashe-statistical-bulletin-2014.html>

c) Právní předpisy

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Employment Rights Act 1996.

Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003.

Income Tax (Trading and Other Income) Act 2005.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Income Tax Act 2007.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DPFO	daňové přiznání fyzických osob
DPH	daň z přidané hodnoty
DŘ	daňový řád
HMRC	Her Majesty's Revenue and Customs (finanční a celní úřad Jejího Veličenstva)
IT	Information Technology (informační technologie)
NHS	National Health Service (národní zdravotní služba)
NI	National Insurance (národní pojištění)
NINO	National Insurance Number (číslo národního pojištění)
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PAYE	Pay-As-You-Earn (platíš-když-ty-vyděláváš)
UK	United Kingdom (Spojené království)
XYZ	fiktivní firma
ZDP	zákon o dani z příjmů
ZP	zákoník práce
ZPSZ	zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
ZPZP	zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
ZSDP	zákon o správě daní a poplatků
ZTP/P	zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji že,

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2015



.....

Klára Václavíková

Seznam tabulek

Tabulka 2.1 - Výše odstupného.....	9
Tabulka 2.2 - Slevy na dani a daňové zvýhodnění	17
Tabulka 2.3 - Výše pojistného na sociálním a zdravotním pojištění	21
Tabulka 3.1 - Minimální hodinová mzda ve Velké Británii	22
Tabulka 3.2 - Výpočet odstupného.....	25
Tabulka 3.3 - Sazby daní	28
Tabulka 3.4 - Daňové kódy (tax codes).....	29
Tabulka 4.1 – Výpočet průměrné čisté mzdy v ČR	34
Tabulka 4.2 - Výpočet průměrné čisté mzdy v UK	34
Tabulka 4.3 - Míra zaměstnanosti v ČR a UK v roce 2014.....	36
Tabulka 4.4 - Vývoj minimální hodinové mzdy v ČR	37
Tabulka 4.5 - Vývoj minimální hodinové mzdy v UK	38
Tabulka 4.6 - Příjem z daní do státního rozpočtu v UK v milionech liber.....	40
Tabulka 4.7 - Příjem do státního rozpočtu v ČR v miliardách korun.....	41
Tabulka 4.8 - Vývoj slevy na poplatníka v ČR	42
Tabulka 4.9 - Vývoj personal allowance v UK	43
Tabulka 4.10 - Postup výpočtu čisté mzdy v ČR	45
Tabulka 4.11 - Postup výpočtu čisté mzdy v UK	46

Seznam grafů

Graf 4.1 - Podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy v ČR.....	35
Graf 4.2 - Podíl odvodů z průměrné hrubé mzdy v UK.....	35
Graf 4.3 - Míra zaměstnanosti v ČR a UK v roce 2014	36
Graf 4.4 - Vývoj minimální hodinové mzdy v ČR	38
Graf 4.5 - Vývoj minimální hodinové mzdy v UK	39
Graf 4.6 - Příjem z daní do státního rozpočtu v UK v roce 2013/2014	40
Graf 4.7 - Příjem do státního rozpočtu v ČR v roce 2014.....	41
Graf 4.8 - Vývoj slevy na poplatníka v ČR.....	42
Graf 4.9 - Vývoj personal allowance v UK.....	43

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Výplatní páska v České republice

Příloha č. 2 – Payslip in the United Kingdom

Příloha č. 3 – Your Annual Tax Summary 2013-14

Příloha č. 4 – Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
(výňatek)

Příloha č. 5 – Income Tax Act 2007 (výňatek)